



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

6758

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Vall de Sóller Energia, SLU (exp.: CC_TA_08/060, codi de conveni 07000272011987)

Antecedents

1. El dia 30 de setembre de 2014, la representació de l'empresa Vall de Sóller Energia, SLU i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 15 d'octubre, la senyora Laura Pacheco Guerrero, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Vall de Sóller Energia, SLU en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 17 d'abril de 2015

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)

**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA VALL DE SÓLLER ENERGÍA, S.L.U.
ANYS 2015-2018**

REPRESENTACIÓ EMPRESARIAL

- D. José Antonio Frontera Enseñat.
- D. Juan Puig Alemany.
- D. Pablo Santos Fita (assessor extern, Deloitte Abogados)



**REPRESENTACIÓ SOCIAL**

- D. Miguel A. Caamaño Martínez (Delegat de Personal)
- D. José L. Bover Rullán.
- D. Juan Francisco Peñas Casasnovas.
- D. Daniel Cámara Sánchez (assessor sindical CCOO)

CAPÍTOL I**DISPOSICIONS GENERALS****Article 1r. - Parts negociadores**

El present conveni ha estat negociat i firmat pels representants de l'Empresa i per la representació legal dels treballadors.

Article 2n. - Àmbit territorial

Aquest conveni serà d'aplicació a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 3r. - Àmbit personal

Aquest conveni afecta a tots els treballadors de l'Empresa VALL DE SÓLLER ENERGÍA S.L.U., classificats a qualsevol dels grups o subgrups professionals o nivells de desenvolupament que apareixen al Capítol II d'aquest conveni.

Article 4t. - Àmbit temporal

El present conveni tindrà una durada de quatre anys, comptats a partir de l'1 de Gener de 2015 fins al 31 de Desembre de 2018.

Article 5è. - Denúncia

La vigència del present conveni es prorrogarà tàcitament d'any en any, llevat que es denunciï per escrit amb una antelació màxima de tres mesos i mínima de quinze dies a la data del seu venciment per qualsevol de les dues parts.

Article 6è. - Taula salarial

Els salaris base dels treballadors de l'Empresa seran els que es dedueixin dels coeficients que apareixen a l'Annex número I.

Article 7è. - Incrementos salarials

Durant la vigència del present conveni s'aplicarà l'1% d'increment anual acumulatiu sobre el salari dels treballadors.

CAPÍTOL II**ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL****Article 8è. - Organització del treball**

L'organització pràctica del treball, d'acord amb el que prescriu la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'Empresa.

Els sistemes de racionalització, automatització i direcció del treball que s'adoptin, així com els progressos tècnics i la mecanització o modernització dels serveis o procediments, mai podran menyscar la dignitat humana dels treballadors.

Tot això, tenint en compte que l'organització del treball té per objecte assolir a l'Empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, i això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants, això és, direcció i treballadors.

Sense perjudici de la facultat a què es refereix el paràgraf primer, els representants dels treballadors de l'Empresa tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., pel que fa a l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 9è. – Classificació funcional

Els treballadors de l'Empresa, segons les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a l'article següent, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense perjudici de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador.

Article 10è – Grups professionals

En aquest article es defineixen els grups i subgrups professionals i els nivells de desenvolupament que agrupen les diverses tasques i funcions que es realitzen a l'Empresa.

10.A.- Grups professionals:

A: Els treballadors que formen part d'aquest grup professional realitzen funcions pròpies de la indústria energètica i de la gestió i direcció de l'Empresa amb alts graus d'especialització tècnica i operativa i de responsabilitat (estarien inclosos en aquest grup, per exemple, els directors o responsables de departament).

B: Els treballadors que formen part d'aquest grup professional realitzen funcions pròpies de la indústria energètica (estarien inclosos en aquest grup, per exemple, els tècnics i operaris dels tallers o brigades de línies).

C: Els treballadors que formen part d'aquest grup professional realitzen funcions, tant principals com auxiliars, de tipus administratiu, comptables o altres anàlogues.

10.B.- Subgrups professionals:

Dins de cada grup professional poden trobar-se els següents subgrups:

1: Es correspon amb la realització de funcions de caràcter auxiliar.

2: Es correspon amb la realització de funcions generals i inherents a la activitat i a la gestió de l'Empresa, podent establir tres nivells en base als graus d'autonomia i especialització que s'exerceixen en el desenvolupament de les respectives funcions.

a): sense especialització ni autonomia.

b): amb especialització i sense autonomia.

c): amb especialització i autonomia.

3: Es correspon a la realització de funcions, des d'una alta especialització i autonomia i amb un elevat grau de responsabilitat, de direcció de l'Empresa.

10.C.- Nivells de desenvolupament:

Dins cada subgrup professional existeixen els següents nivells:

Nivell d'entrada (E): Correspon als nivells salarials inferiors de la taula salarial, que s'aplicarà al personal de nou ingrés a l'Empresa o al subgrup professional per promoció, reclassificació o canvi de lloc de treball.

No obstant això, l'Empresa està facultada per realitzar contractacions en nivell bàsic o nivell superior, segons les peculiaritats pròpies de cada cas (experiència professional, titulació, etc.).

Nivell mitjà (M): Es correspon amb l'exercici ple del lloc de treball que s'aconsegueix quan es compleixen els objectius generals del mateix amb un nivell d'eficàcia, eficiència i qualitat adequats mitjançant el desenvolupament de les funcions assignades a aquest.

Nivell superior (S): El constitueixen els nivells més alts de cada subgrup relacionats amb l'alta especialització, amplitud de funcions o coordinació d'equips de treball.

Article 11è. – Desenvolupament professional

Els ascensos dins dels nivells de desenvolupament i subgrups professionals es produiran tenint en compte la formació i mèrits dels treballadors, així com les facultats organitzatives de l'Empresa.

El règim d'ascensos i carrera professional que s'estableix al Conveni correspon a la necessitat de capacitat professional dels treballadors, i es fonamenta en els principis bàsics d'aptitud, capacitat i pràctica en l'exercici de les funcions de cada grup i subgrup

professional, i en l'adequació al lloc de treball on es desenvolupa l'activitat. Aquestes exigències tenen especial significat en els nivells superiors per la confiança que requereix la gestió que tenen delegada i per la responsabilitat que suposa la supervisió i l'administració dels recursos que se'ls assignen.

Article 12è. – Treballs de diferents subgrup professional o nivell de desenvolupament.

El treballador que realitzi funcions que corresponen a un subgrup superior o a un nivell de desenvolupament més elevat al que tingui reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar davant la direcció de l'Empresa la classificació professional adequada.

Allò establert anteriorment no serà aplicable en els casos de substitució per incapacitat temporal, permisos, excedències forçoses, encara que en aquests casos la substitució compregui tot el temps que duren les circumstàncies que l'han motivat.

Contra la negativa de l'Empresa i previ informe de la representació dels treballadors, es podrà reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan es realitzin funcions que corresponen a un subgrup superior o nivell de desenvolupament més elevat al que el treballador té reconegut, però no procedeix legal o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre el subgrup o nivell de desenvolupament assignats i la funció que efectivament realitzi temporalment.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'Empresa necessita destinar un treballador a tasques corresponents a un subgrup o nivell de desenvolupament inferior al seu, només ho podrà fer per el temps imprescindible, mantenint-li la retribució i els altres drets derivats del seu subgrup professional o nivell de desenvolupament i comunicant-ho a la representació legal dels treballadors de l'Empresa.

Article 13è. – Mobilitat funcional

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional a l'interior dels subgrups professionals i nivells de desenvolupament per raons annexes a les necessitats de la producció, quan això no suposi trasllat de localitat. La mobilitat funcional per la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per la seva atenció.

Exerciran de límits per la mateixa els requisits de idoneïtat i aptitud necessaris per l'exercici de les tasques encomanades al treballador, així com el respecte a la seva dignitat.

S'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat pel desenvolupament de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador tingui els nivells de formació o experiència necessaris per el desenvolupament de la prestació laboral en el nou lloc de treball. De no produir-se els requisits anteriors, l'Empresa haurà de dotar al treballador de la formació abans esmentada.

Als treballadors objecte de tal mobilitat els hi seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la legislació vigent.

La representació dels treballadors a l'Empresa podrà recollir informació sobre les decisions adoptades per l'Empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, estant l'Empresa obligada a facilitar-la.

Article 14è. – Adaptació del lloc de treball després d'Incapacitat Permanent Total

Quan un treballador, en l'exercici de la seva tasca, patís un accident que el deixés incapacitat total per el seu treball habitual, però no per a qualsevol altre que, d'acord amb la seva capacitat física i intel·lectual, pogués desenvolupar en el si de l'Empresa, aquesta cobrirà la primera vacant que es produeixi amb els serveis de l'esmentat treballador, rebent la retribució que correspon al lloc, grup, subgrup i nivell de desenvolupament que ocupi i amb la jornada que ja compleixi.

CAPÍTOL III

FORMACIÓ PROFESSIONAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 15è. – Formació i productivitat

Quant els objectius fixats amb vista a la productivitat, s'acorda seguir col·laborant per obtenir majors índexs de rendiment, productivitat i reducció de costos mitjançant les possibilitats que puguin oferir la disminució i ajust dels seus equips de treball, acoblaments del personal a les necessitats de l'Empresa i la implantació de nous mitjans de treball i polivalències, assenyalant la conveniència d'utilitzar com a mitja importantíssim per motivar al personal, la formació, amb la que s'aconseguiria potenciar al màxim el nivell de capacitat i coneixements que



a tot treballador li es exigible d'acord a la seva classificació professional, fent d'aquesta manera més fàcil l'adaptació a noves tasques, circumstància a la qual està obligat tot treballador en funció del seu grup o subgrup professional i nivell de desenvolupament.

L'Empresa juntament amb la representació legal dels treballadors realitzarà un estudi de les necessitats formatives amb l'objectiu de sol·licitar dels organismes i/o organitzacions sindicals o patronals la celebració de cursos de formació dins dels Plans Intersectorials de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Article 16è. – Prevenció de Riscos Laborals

1. La seguretat i higiene en el treball és preocupació prioritària tant de l'Empresa com dels treballadors.

2. L'Empresa vetllarà pel compliment estricte de la normativa de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu d'evitar, o en defecte d'això reduir al mínim possible, la sinistralitat. S'adoptaran les mesures necessàries per procurar que els treballadors no tinguin incidències de seguretat i higiene en el treball.

3. El Delegat de Prevenció serà designat per i entre els Delegats de Personal, i tindrà les següents competències:

- a) Col·laborar amb la Direcció de l'Empresa en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors.
- c) Opinar sobre les matèries de consulta obligatòria per a l'empresari.
- d) Vigilar i controlar el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

4. La comissió de control de seguretat i higiene en el treball es reunirà sempre que els seus membres ho estimin oportú, i en tot cas quan es produeixi una incidència greu en matèria de prevenció de riscos laborals. La comissió tindrà composició paritària, i formaran part de la mateixa dos representants dels treballadors (un d'ells, el Delegat de Prevenció) i dos representants de l'Empresa. Les parts podran ser assistides a les reunions per els seus assessors i/o tècnics de prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL IV. JORNADA DE TREBALL

Article 17è.- Jornada de Treball i Horari

La duració màxima de la jornada anual per als treballadors de l'Empresa serà de 1743 hores.

L'Empresa establirà l'horari dels treballadors en funció de les necessitats organitzatives de l'Empresa a cada moment.

L'Empresa podrà distribuir de manera irregular durant l'any el deu per cent de la jornada de treball, respectant, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei, i preavisant als treballadors amb cinc dies d'antelació del dia i l'hora de la prestació del treball.

S'estableix un període de descans de 30 minuts com a màxim durant una jornada de més de 6 hores continuades. Aquest període de descans serà computable com a treball efectiu.

Article 18è. – Calendari Laboral

D'acord amb les disposicions legals sobre festes laborals d'àmbit nacional, autonòmic i local, el calendari laboral serà el que fixi l'Autoritat Laboral competent.

Article 19è. –Disponibilitat i Guàrdies.

El personal no administratiu de l'Empresa quedarà subjecte a una disponibilitat a efectes que es puguin resoldre aquelles avaries que no s'hagi pogut finalitzar la seva resolució en l'horari laboral i que, segons el parer de l'Empresa, hagin de ser reparades amb urgència.

Complementàriament, s'establirà un servei de guàrdies que amb caràcter general, serà realitzat per un treballador. Es designarà un altre treballador perquè estigui de "reforç" del treballador designat. El treballador de "reforç" s'incorporarà, per necessitats del servei i/o per motius de seguretat, a criteri del primer treballador designat.

El plus de disponibilitat serà de 22 euros per dia laborable, i de 44 euros per dissabte, diumenge o festiu.

Les cridades que no suposin sortida del treballador per resoldre l'avaria seran compensades per un import fixe de 15 euros per cridada



rebuda entre les deu del vespre (22h.) i les 6 del matí (6h.), excepte quan es rebin varies cridades del mateix usuari en un interval de 30 minuts, en aquest cas es considerarà que es tracta de reiteracions de la mateixa cridada, que quedaran compreses dins la compensació de 15 euros per la cridada inicial.

Article 20è. – Hores extraordinàries.

Donat el caràcter essencial del servei que dona l'Empresa i l'obligació de facilitar-lo en tot moment amb les millors condicions, tot el personal realitzarà hores extraordinàries quan, segons l'Empresa, existeixin circumstàncies tals com la necessitat de prevenir o reparar sinistres o avaries, existència de treballs no substituïbles amb l'estructura de la plantilla del centre de treball afectat, o qualsevol altra derivada de la naturalesa de l'Empresa que així ho aconsellin. L'Empresa procurarà que les hores extraordinàries les realitzi el personal que, de forma voluntària, mostri la seva disponibilitat. A aquest efecte es confeccionarà entre el Delegat de Personal i la Direcció de l'Empresa una relació del personal que està disposat a realitzar hores extraordinàries i, en cas de que sorgeixi la necessitat de realitzar-les, es donarà prioritat a aquests treballadors.

Sense perjudici de l'anterior, es contemplen dos tipus d'hores extraordinàries: (i) les realitzades fora de la jornada habitual, que s'abonaran amb un suplement del 100% del valor de l'hora ordinària ; i (ii) les nocturnes i les realitzades en dies festius, les quals s'abonaran amb un suplement del 180% del valor de l'hora ordinària.

Quan el treballador sigui cridat per realitzar hores extraordinàries en festiu o nocturn, si el temps realment treballat no arriba al mínim de 1,5 hores, s'augmentarà aquest temps fins arribar a aquest mínim.

S'entendrà per hora extraordinària realitzada en horari nocturn la que es realitzi entre les nou del vespre (21h.) i les set del matí (7h.) del dia següent.

CAPÍTOL V. REMUNERACIÓ

Article 21è.-Salari Base Empresa

L'Empresa garanteix a tots els seus treballadors una retribució mínima bruta en funció de la jornada efectiva de treball expressat a l'Article 17 d'aquest conveni i del grup i subgrup professional i nivell de desenvolupament, que es desprèn del Salari Base Empresa (vegeu Annex número 1).

Article 22è.-Gratificacions periòdiques fixes.

Tot el personal afectat per l'article 3er d'aquest conveni percebrà anualment dues gratificacions extraordinàries, equivalents cada una d'elles a una mensualitat de la seva retribució base.

Les referides gratificacions es faran efectives els dies 15 de Juny i 15 de Desembre.

Les pagues esmentades a aquest article seran satisfetes proporcionalment als dies treballats des de la darrera gratificació satisfeta, considerant-se com a tals els dies festius i períodes de vacances.

Article 23è.-Percepció de complements salarials, plusos i premis

Les hores extres, plusos i tots els conceptes anomenats variables de nòmina s'abonaran o aplicaran el mes següent d'ocórrer els fets determinants dels mateixos, excepte el supòsit que durant el mes següent al fet determinant el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

L'Empresa podrà crear els complements salarials que, a causa de la singular dedicació o importància del treball a efectuar, siguin necessaris o convenients per al bon servei, a determinats treballadors de la mateixa en forma temporal o per servei executat.

Aquests complements salarials seran en funció a l'execució d'aquests treballs i per tant es percebran aquests complements per treballs efectivament executats.

Article 24è.-Abonament de salaris

Els salaris seran satisfets per mesos, mitjançant l'abonament al compte bancari que cada treballador designi.



CAPÍTOL VI.
VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS

Article 25è.-Vacances

Les vacances anuals retribuïdes, no substituïbles per compensació econòmica, seran de 22 dies laborables. El període per a gaudir d'elles es fixarà de comú acord entre l'Empresa i el treballador o la representació legal dels treballadors.

Article 26è.-Llicències i permisos

1.El treballador, previ avís i posterior justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.*
- b) Tres dies, dels quals almenys dos seran laborables, per naixement de fill. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini estarà comprès entre els 4 i 5 dies.*
- c) Quatre dies seguits o alterns, per malaltia greu, hospitalització o defunció de familiars de fins el segon grau de consanguinitat del treballador. Aquest permís es podrà ampliar a un dia més quan l'hospitalització sigui fora de l'illa de Mallorca, o es donin circumstàncies especials que així ho aconsellin. Per l'Empresa i la representació legal dels treballadors s'acordarà aquest dia un cop exposada la seva justificació.*
- d) Dos dies seguits o alterns, per malaltia greu, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau d'afinitat, tant del treballador com del cònjuge.*
- e) Un dia en cas de matrimoni de fills, pares o germans, tant del treballador com del cònjuge.*
- f) Tres dies a l'any, o el seu nombre corresponent d'hores de treball, per necessitat d'atendre personalment assumptes propis, amb avís previ i posterior justificació i tenint en compte per això els desplaçaments que el treballador hagi de fer i demés circumstàncies que en el cas hi concorrin.*
- g) Un dia per trasllat del domicili habitual.*
- h) Per el temps indispensable, per el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan aparegui a una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.*
- i) El representant dels treballadors a l'Empresa, disposarà d'un crèdit de 16 hores mensuals per l'exercici de les seves funcions sindicals.*
- Aquestes hores de crèdit podran ser acumulades trimestralment i finalitzaran amb el trimestre natural.*
- j) Per el temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada laboral.*

2.Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La treballadora, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb aquesta finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per el pare o per la mare, en cas que ambdós treballin.

3. Així mateix, en els casos de naixement de fill prematur o que, per qualsevol motiu, hagi d'estar hospitalitzat a continuació del part, la treballadora o el treballador tindran dret a absentar-se del lloc de treball durant una hora. De la mateixa manera, podrà reduir la jornada fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

4. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directa a algun menor de 12 anys o a un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per ell mateix, i que no realitzi activitat retribuïda.

5.La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada previstos en els apartats anteriors d'aquest article correspondrà al treballador o a la treballadora, dins la seva jornada ordinària.

La treballadora o el treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en que s'incorporarà a la jornada ordinària.

En tot el no previst a aquest article s'estarà al que es disposa a la Llei 39/1999 de 5 de novembre de Promoció de la Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.



**CAPÍTOL VII.
DISPOSICIONS VÀRIES****Article 27è.- Incapacitat Temporal.**

Es complementarà fins al 100% de les remuneracions fixes a les situacions d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional.

Així mateix, a la primera situació d'incapacitat temporal de l'any natural per malaltia comuna es complementarà el 100% de la remuneració fixa.

Article 28è.- Reconeixements mèdics.

Tant l'Empresa com els treballadors gestionaran que s'efectuï la pràctica de reconeixements mèdics, de conformitat amb el previst a l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les despeses i el temps invertit en aquests reconeixements són a càrrec de l'Empresa.

Article 29è.- Premis vinculació.

1. Els treballadors que compleixin 25, 35 i 45 anys d'antiguitat a l'Empresa tindran dret a la percepció d'un premi equivalent a una paga extraordinària per un cop a cada període.

2. Tindran també dret a la percepció del mateix premi d'una paga extraordinària aquells treballadors que es jubilin a l'Empresa i tinguin, en el moment de la jubilació ordinària, una antiguitat de més de 5 anys a l'Empresa.

Article 30è.-Roba de Treball

En el moment d'incorporar-se a l'Empresa, es facilitarà als treballadors que prestin els seus serveis a les brigades de línies o tallers la següent roba de treball:

- 2 camises de màniga llarga.
- 2 pantalons.
- 2 dessuadores.
- 1 equip de roba impermeable complet.
- 1 jaqueta d'abric (tipus ¾).
- 1 armilla sense mànigues.

En cas de ruptura, pèrdua o greu desperfecte de la roba de treball, i prèvia entrega d'aquesta, l'Empresa la reposarà.

Article 31è.- Comissió Paritària

De conformitat amb l'establert a l'article 85.3.e) del Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es constitueix una Comissió Mixta Paritària d'Interpretació, Vigilància i Seguiment del Conveni amb les atribucions i finalitats establertes a la vigent legislació o posterior que pugui establir-se en matèria de negociació col·lectiva.

1. Composició

Aquesta Comissió Mixta Paritària d'Interpretació, Vigilància i Seguiment, estarà composta per quatre vocals, dos dels quals representaran als treballadors/es i els altres dos representaran l'Empresa VALL DE SÓLLER ENERGÍA, S.L.U. Els vocals de la Comissió Paritària podran ser substituïts a petició de la part a la que representin.

Actuarà com a Secretari un dels membres escollits de comú acord, i en defecte, un tercer amb el vistiplau d'ambdues parts.

2. Les reunions seran obligatòries a petició de la totalitat dels membres d'una de les parts i tindran lloc en un termini no superior a cinc dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió s'haurà de dirigir a la resta de vocals no promotors, fent constar la determinació clara i detallada dels assumptes que es sotmeten a la seva consideració, així com la identificació dels vocals que la promoguin.



L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions.

Rebuda la petició de qualsevol de les parts, la Comissió comunicarà la seva resolució en relació als conflictes plantejats en un termini no superior a quinze dies hàbils i en cas de no arribar a un acord, les discrepàncies produïdes en el seu si es sotmetran als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals de les Illes Balears.

3. Les funcions específiques de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Entendre de totes les qüestions que puguin sorgir relatives a la interpretació o aplicació de les normes del present Conveni.*
- b) Entendre d'aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar a un col·lectiu de treballadors, havent de sotmetre davant la Comissió dites controvèrsies, amb anterioritat al plantejament d'un conflicte col·lectiu davant la jurisdicció laboral.*
- c) El tractament de la clàusula d'inaplicació de les condicions de treball regulades en el present conveni.*
- d) Seguiment i vigilància en l'aplicació i desenvolupament de les normes del present conveni.*

4. El domicili d'aquesta Comissió serà el propi social de l'Empresa, situat al Carrer de Sa Mar, 146, 07100 Sóller, Illes Balears – Espanya.

5. Ambdues parts acorden de fer conèixer a la Comissió Paritària de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni perquè la Comissió emeti el seu dictamen o actuï en la forma reglamentària prevista. Es procurarà que per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió es doni audiència a les parts interessades.

Article 32è.-Excedències

S'aplicarà el règim legal previst a l'Estatut dels Treballadors (article 46 i concordants). En conseqüència, la reserva del lloc de treball només és procedent quan ho indiqui la legislació vigent, si bé per aquells treballadors que ho sol·licitin l'Empresa ho tindrà en consideració, analitzant les circumstàncies en cada cas.

Article 33è.- Garanties “Ad Personam”

La nova regulació del conveni col·lectiu no afectarà a determinades condicions laborals que acrediten els treballadors que estiguin d'alta en el moment de la seva subscripció, que conservaran aquestes condicions com a garanties ad personam, de conformitat amb el previst a l'article 36 d'aquest conveni.

Article 34è.-Clàusula d' Inaplicació de les condicions de treball

De conformitat amb l'article 82.3 del Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors es podrà modificar per l'Empresa les matèries i causes indicades a continuació, sempre i quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert a aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada laboral*
- b) Horari i distribució del temps de treball*
- c) Règim de treball a torns*
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial*
- e) Sistema de treball i rendiment*
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per mobilitat funcional prevé l'article 39 de L'Estatut dels Treballadors*
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social*

La sol·licitud de desvinculació d'alguna d'aquestes matèries la haurà d'iniciar l'empresari, obrint un període de consultes amb el representants legals dels treballadors que tindran una duració màxima de 15 dies, havent acreditat suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquin la inaplicació.

En cas d'acord, es presumirà que concorren les causes justificatives. Aquest acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu sectorial i a l'autoritat laboral.

L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'Empresa, i la seva durada, que no podrà allargar-se més enllà del moment en que resulti d'aplicació un nou Conveni a l'Empresa.

En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància va ser plantejada.



En cas que aquesta no arribi a un acord, les discrepàncies produïdes en el seu si es sotmetran als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic i, si així ho decideixen les parts, a través del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aquest cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible segons el procediment i en base als motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan l'Empresa addueixi causes econòmiques, la comunicació s'ha de fer per escrit i en ella s'inclouran, almenys, els següents documents:

- Balanços, comptes de resultats, i si escau, l'informe d'auditoria, que justifiqui la desvinculació.
- Memòria explicativa de les causes econòmiques que motiven la sol·licitud, on s'haurà de fer constar la situació econòmica i financera de l'Empresa i l'afectació al manteniment de l'ocupació.
- Així mateix, s'explicaran les mesures de caràcter general que s'hagin previst per la viabilitat de l'Empresa i el manteniment de l'ocupació.
- Sense perjudici de l'anterior documentació, s'aportarà tota aquella que justifiqui la situació que es presenta com a causa de la desvinculació.

Article 35è.-Règim disciplinari

Faltes i sancions

1r.Faltes. — Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix. Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà atenent a la importància, transcendència i intenció en lleu, greu i molt greu.

2n. Falta lleu. — Es consideraran faltes lleus les següents:

- D'una a tres faltes de puntualitat sense justificació en el període d'un mes.
- Petits descuits en la conservació del material.
- No comunicar a l'Empresa els canvis de residència o domicili.
- Faltar al treball un dia o més sense causa justificada.

3r.Faltes greus:

- Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball en un període de trenta dies.
- No notificar amb caràcter previ o, si escau, dins les 24 hores següents a la falta, excepte en casos de força major, la raó de l'absència a la feina, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- L'abandonament del servei sense causa justificada, encara que per breu temps. Si com a conseqüència d'això, es causa perjudici d'alguna consideració a l'Empresa, companys de treball o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
- No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats a la família que puguin afectar a la Seguretat Social. La falsedat d'aquestes dades es considerarà com a falta molt greu.
- Lliurar-se a jocs durant la jornada de treball.
- No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
- La desobediència als seus superiors, en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció a nous mètodes de racionalització del treball, així com negar-se a omplir baixes de treball, control d'assistència, etc. Si implica trencament de la disciplina o d'ella es derivés un perjudici notable per l'Empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- Simular la presència d'un altre al treball, firmant o fixant per ell.
- La imprudència en acte de treball. Si implica risc d'accident per el treballador/a, per als seus companys, o perill d'avaria per les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu. En tot cas es considerarà imprudència en acte de servei el no utilitzar les peces i aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- Discutir violentament amb el companys dins la jornada de treball.
- Falta d'higiene o neteja personal.
- La reincidència en falta lleu (exclosa la puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent-hi sanció que no sigui la d'amonestació verbal.

4t.Faltes molt greus:

- Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o vint en un any.
- Falta d'un a tres dies al treball durant un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. Serà suficient una sola falta quan s'hagués de rellevar a un company o quan com a conseqüència de la mateixa causés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa.
- Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.





- d) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant en els companys de treball com a l'empresa o a qualsevol altre persona dins les dependències de l'Empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
- e) La negligència o desídia en el treball que afecti al bon funcionament del mateix.
- f) Els delictes de robatori, estafa, malversació comesos fora de l'Empresa o qualsevol altre classe de delictes comú que impliqui per aquesta desconfiança cap al seu autor, llevat que hagi estat absolt dels mateixos.
- g) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà sempre que existeix falta quan en baixa per aquests motius realitzi treballs de qualsevol caràcter per compte propi o aliè. També s'inclourà en aquest apartat tota manipulació feta per allargar la baixa per accident o malaltia.
- h) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant el treball.
- i) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'Empresa, o revelar a persones alienes a l'Empresa dades de reserva obligada.
- j) Realització d'activitat que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- k) Realitzar sense el permís oportú treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis d'eines de l'Empresa.
- l) Els maltractaments de paraula u obra, abús d'autoritat, o falta greu de respecte i consideració als seus caps o als seus familiars, així com a companys i subordinats.
- m) Causar accidents greus per imprudència o negligència.
- n) Abandonar el lloc de feina sense previ avís.
- o) La disminució no justificada en el rendiment del treball.
- p) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometin en el període d'un trimestre i hagin estat sancionades.
- q) La continuada falta d'higiene i neteja personal, fins al punt que produeixi queixes justificades dels companys de treball.
- r) Les conductes descrites als articles 67 i 68 del Conveni Col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears.

Règim de sancions- Correspon a l'Empresa la facultat d'imposar sancions segons el que s'estipula en el present Conveni. La sanció de falta greu i molt greu requerirà comunicació per escrit al treballador/a, fent constar els fets que l'han motivada i la data.

L'Empresa donarà compte als Representants Legals dels Treballadors/es de tota sanció per falta greu o molt greu que s'imposi.

Imposta la sanció, el compliment de la mateixa es podrà dilatar fins a sis mesos després de la data de la imposició.

Sancions.- Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin en les faltes seran les següents:

a) Per falta lleu:

Amonestació per escrit

b) Per falta greu:

Amonestació per escrit

Suspensió de sou i feina de 2 a 7 dies

c) Per falta molt greu:

Amonestació per escrit

Suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies

Acomiadament

Prescripció.

Falta lleu: 10 dies.

Falta greu: 20 dies.

Falta molt greu: 60 dies.

Totes elles a partir de la data en que l'Empresa en va tenir coneixement, i en tot cas als sis mesos de la seva comissió.



**Article 36è.- Clàusula Derogatòria**

Queden derogats qualssevol acords o pactes, anteriors a la firma del present conveni col·lectiu, i que tractin sobre les matèries regulades en el conveni, de tal manera que el nou conveni col·lectiu constituirà la única font de drets i obligacions laborals.

S'exceptuen únicament els pactes subscrits amb data de l'1 d'octubre de 2014, ad personam.

**ANNEX I.-
TAULA SALARIAL**

El salari que correspondrà als treballadors de l'empresa serà el resultat de multiplicar el salari base vigent per els coeficients corresponents als seus respectius Subgrup professional i Nivell de desenvolupament .

Coeficients per Subgrups _____

1	1,00
2a)	1,20
2b)	1,40
2c)	1,60
3	1,80

Coeficients per Nivells de desenvolupament _____

E	1,00
M	1,06
S	1,12

Salari base Empresa vigent a partir de l'1 de gener de 2015(16.000 euros/any).

